

# İŞVEREN

Yargıtay Kararları

XXV. Cilt Kararlar Fihristi, 2016

Cilt: 54



Yargıtay Kararları XXV. Cilt  
Kararlar Fihristi  
(Temmuz 2016 - Kasım - Aralık 2016)

## Yargıtay Kararları XXV. Cilt Kararlar Fihristi 2011

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/9-1462
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/869
Sayfa	: 3	Tarihi	: 15.1.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 4857 S.K.md. 63		

**Özü:** Fazla çalışma yapıldığının, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilinde çalışıldığının ispat külfeti iş hukukunda kural olarak, işçi üzerindedir. Zira, iş görme borcu bir yapma borcu olup, fiili bir olgu olduğundan bir hukuki işlem değildir. İşçi iş görme borcunu haftada 45 saatten fazla yapmış, hafta tatilinde veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmış ise bunları usul hukukunun öngördüğü her türlü delille ispatlayabilecektir. Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de işveren aleyhine dava açan kişiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi; birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ile bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/3159
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/2461
Sayfa	: 6	Tarihi	: 25.2.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 4857 S.K.md. 41		

**Özü:** İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belgeyle kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Davacının temel aylık ücret yanında prim usulü çalıştığı, prim hariç çıplak aylık ücretinin fesih tarihi itibarıyla asgari ücretin yaklaşık olarak iki katı oranında olduğu anlaşılınca ücret seviyesi itibarıyla taraflar arasındaki fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğu düzenlenmesinin uygulanabilir olduğu açıktır.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2014/12959

Sayı : 5 Karar No : 2015/1484

Sayfa : 8 Tarihi : 12.2.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6100 S.K.md. 119

**Özü:** Emsal ücret araştırmasının davacının yaptığı iş, branşı, meslekte ve davalı işyerindeki kıdemi, çalıştığı süreler bildirilmek suretiyle diğer güvenlik görevlisi çalıştıran işyerleriyle işçi kuruluşlarından da sorularak gerçek bir ücret tespiti yapılmalı ve hüküm altına alınan kıdem ve ihbar tazminatı bu ücret üzerinden hesaplatılmalıdır. Emsal olmayacak yüksek bir ücretin esas alınarak hüküm kurulması hatalı olup, bozma nedenidir.

İşveren : Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2014/4238

Sayı : 5 Karar No : 2015/15421

Sayfa : 11 Tarihi : 28.4.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 22

**Özü:** İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Anılan hak objektif olarak kullanılmıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2015/6315

Sayı : 5 Karar No : 2015/13291

Sayfa : 14 Tarihi : 6.4.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 21

**Özü:** Dava, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına ilişkindir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. Somut olayda, davacı 01.09.1999-03.09.2013 tarihleri arasında çalışmıştır. Kıdem süresi ve fesih sebebine göre işe başlatmama tazminatının 4 ay yerine 5 ay olarak belirlenmesi dosya içeriğine uygun olacaktır.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2015/7622

Sayı : 5 Karar No : 2015/11338

Sayfa : 16 Tarihi : 23.3.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 1475 S.K.md. 14

**Özü:** Asgari geçim indirimi tazminata esas giydirilmiş ücret hesabına dahil edilebilecek alacak kalemlerinden değildir. Mahkemece asgari geçim indirimi de dahil edilerek belirlenen ücret üzerinden yapılan hesaplamaya itibarla hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/11223
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/9012
Sayfa	: 17	Tarihi	: 4.3.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 23

**Özü:** Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/14450
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/8678
Sayfa	: 19	Tarihi	: 2.3.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 1475 S.K.md. 14

**Özü:** Davacı işveren, davalı işçinin ayrılmadan önce iş bulduğunu kanıtlamadığı gibi, aksi sabit oluncaya kadar geçerli olan iş müfettiş tespit tutanağını işveren vekili imzalamıştır. Davacının fesihten sonra iş bulması yasal olarak hak ettiği kıdem tazminatına engel olamaz.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/1199
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/6314
Sayfa	: 22	Tarihi	: 12.2.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 18-21

**Özü:** İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif sebeplerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir sebebin varlığından söz edilir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir. İşletmesel kararın amacı, yargı denetimi dışındadır. Başka bir anlatımla işletmesel kararda, amaca uygunluk ve yerindelik denetimi yapılamaz. Ancak işveren yeniden yapılanma tedbirini ciddi ve kalıcı biçimde uyguladığını, tutarlılık denetimi kapsamında ispatlamalıdır. Davalı işveren, norm kadro çalışması sonrasında işten çıkarılacak personelin seçiminde performans kriterlerinin dikkate alındığını savunmuş olup, buna dair olarak bir takım belgeler sunmuştur. İşten çıkarılacak işçiler yönünden yasal bir kriter ve sosyal seçim şartı hukuk düzeninde yer almamakla birlikte, işverence işten çıkarmada birtakım kriterler gözetildiği ileri sürülmüş ise işverenin kendisini bağlayan bu kriterlere uyup uymadığı, keyfi davranıp davranmadığının da mahkemece denetlenmesi gerekmektedir.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/3531
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/8461
Sayfa	: 26	Tarihi	: 2.3.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 4857 S.K.md. 18-21		

**Özü:** Somut olayda, davalı işyerinde forklift operatörü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi, sık sık rapor alması ve iş akışını sekteye uğratması gerekçesi ile feshedilmiştir. Dosya kapsamından davacının, 2012/1. ay ile 2013/3. ay arasında farklı farklı branşlardan toplam 43 gün rapor kullandığı ve böylece davacının işyerinde iş akışını olumsuz etkilediği, davalı işverenliğin davacıyla çalışma ilişkisini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2013/11788
Sayı	: 5	Karar No	: 2014/14008
Sayfa	: 31	Tarihi	: 22.5.2014
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 1475 S.K.md. 14		

**Özü:** Mobbing oluşturan eylemler, mağdur üzerinde psikolojik baskı oluşturur ve bunun sonucunda bir kısım sağlık sorunlarına neden olsa da, her psikolojik baskıyı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu bağlamda, bir işyerinde yaşanan belli yoğunluktaki stres, kaba, kırıcı ve küçümseyici davranışlar, çalışanları mutsuz yapsa, onların psikolojik ve ruhsal sağlığında bozulmalar meydana getirirse de, diğer unsurlara bakılmadan mobbing olarak kabul edilmesi hatalıdır. Somut olayda iddia edilen haksız, kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiği anlaşılmaktadır. Davaya konu olayda, unsurları itibarıyla mobbingin oluşmadığını söylemek mümkün ise de, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal ettiği, öte yandan kişilik haklarına yönelik saldırıyı önlemediği ve buna sebebiyet verdiği için işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığı, bu durumun da işçiyi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verdiği kabul edilmelidir.

İşveren: Eylül- Ekim 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2013/11079

Sayı : 5 Karar No : 2014/12903

Sayfa : 33 Tarihi : 14.5.2014

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 1475 S.K.md. 14

**Özü:** Çalışmakta olduğu işyerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanununun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt : 53 Esas No : 2015/22-1074

Sayı : 6 Karar No : 2015/1623

Sayfa : 3 Tarihi : 17.6.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6100 S.K.md. 119

**Özü:** İşçinin ne zamandan beri çalıştığını veya ücretinin ne kadar olduğunu bilmemesi aynı zamanda hayatın olağan akışına da aykırıdır. Davacı işçinin kendisinin bilmediği çalışma süresini, tanıkların bildiğini veya bilirkişinin bileceğini farz etmek ispat kurallarına da hayatın olağan akışına da aykırıdır. Keza tarafın yeterli şekilde somutlaştırıp kendisinin bilgisinde dahi olmadığını belirttiği bir hususun mahkemece bilinmesini beklemek de mümkün değildir.

Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumsuzluk bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır.

Davacının alacağının miktar veya değerini belirleyebilmesi için elinde bulunması gerekli bilgi ve belgelere sahip olmaması ve bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının da (gerçekten) mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda alacak belirsiz kabul edilmelidir.



İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt : 53 Esas No : 2015/22-269

Sayı : 6 Karar No : 2015/1229

Sayfa : 12 Tarihi : 17.4.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6100 S.K.md. 266

**Özü:** Uyuşmazlığın sadece ücret alacağı konusunda olduğu dikkate alındığında ortada bilirkişiye başvurulmasını gerektiren, çözümü özel ve teknik bilgiyi gerektiren bir durum olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda belirlenen ücret seviyesinden mahkemece hesaplama yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt : 53 Esas No : 2013/9-1462

Sayı : 6 Karar No : 2015/869

Sayfa : 15 Tarihi : 25.2.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6100 S.K.md. 255

**Özü:** Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de işveren aleyhine dava açan kişiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi; birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ile bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek, sonuca gidilmesi gerekir. Uyuşmazlığın değerlendirilmesinde, diğer yan delillerle desteklenmeyen ve aynı işveren aleyhine aynı iddia ile açtıkları davalar nedeniyle menfaat birliği bulunan davacı tanıklarının beyanlarının hafta tatilinde çalışma iddiası yönünden hükme esas alınması mümkün değildir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 53 Esas No : 2014/12219

Sayı : 6 Karar No : 2015/24687

Sayfa : 18 Tarihi : 7.9.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6100 S.K.md. 27

**Özü:** Mahkemenin gerekçeli kararında dava dilekçesi kısaca özetlenerek davalının savunmalarının ne olduğu yazılmadan, soyut biçimde “Davalı davanın reddini istemiştir “ şeklinde bir açıklama yapılması ve delillerin ne olduğunun açıklanmaması 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 27. maddesine aykırılık teşkil etmektedir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2014/13250
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/24729
Sayfa	: 20	Tarihi	: 7.9.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 4153

**Özü:** İşçinin işyerindeki çalışmasının kesintili olup olmadığına tanık beyanı ve yazılı belge ile ispat edilmesi gerekmektedir. İşçinin aynı işyerinde iki ayrı çalışma dönemi bulunması halinde ilk çalışma döneminden doğan yıllık ücretli izin ücreti alacağına zamanaşımına uğrayıp uğramadığı, anılan döneme göre hesaplanmalıdır.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/3531
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/8561
Sayfa	: 22	Tarihi	: 2.3.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 25

**Özü:** İki aylık sürede farklı farklı branşlardan toplam 43 gün rapor kullanan ve işyerinde iş akışını olumsuz etkileyen işçiyle çalışma ilişkisinin devam ettirilmesi beklenemez. Sürekli rapor alınması geçerli fesih nedeni teşkil etmektedir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/17642
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/24006
Sayfa	: 24	Tarihi	: 2.7.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 69

**Özü:** Günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. Gece çalışmasının kanuni sınırını teşkil eden 7,5 saati aşan çalışmalar, fazla mesai olarak kabul edilmelidir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/19105
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/24822
Sayfa	: 26	Tarihi	: 10.9.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler			: 4857 S.K.md. 22

**Özü:** Yeni imzalanan iş sözleşmesinde brüt ücretin açıkça yazılması ve işçinin söz konusu sözleşmeyi ihtirazi kayıt olmaksızın imzalaması halinde İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında değişikliğe yazılı onay verildiği kabul edilmelidir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/9645
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/8486
Sayfa	: 28	Tarihi	: 4.5.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 5510 S.K.md. 21		

**Özü:** Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu alacağı kanundan doğan basit rücu hakkına" dayandığından, Kurum'un rücu alacağı, ilk peşin değer kusura tekabül eden miktarıyla sınırlıdır. 5510 sayılı Kanununun 21. maddesiyle yeniden getirilen "sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı" tazmin hükmünün, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğü öncesinde gerçekleşen iş kazalarından kaynaklanan rücu tazminat davalarında uygulanması mümkün değildir.

İşveren: Kasım - Aralık 2015 Kararın Mercii: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

Cilt	: 53	Esas No	: 2015/4186
Sayı	: 6	Karar No	: 2015/15891
Sayfa	: 30	Tarihi	: 7.9.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 6098 S.K.md. 56		

**Özü:** İş kazasından kaynaklanan maddi tazminat davasında maddi zararının hesaplanması noktasında aktif ve pasif dönem zararlarından sırasıyla maluliyet ve kusur indirimi yapıp ortaya çıkan neticeden Kurum tahsislerinin rücuya tabi kısmının tenzil edilmesi gerekmektedir.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt	: 54	Esas No	: 2015/22-570
Sayı	: 2	Karar No	: 2015/2031
Sayfa	: 3	Tarihi	: 30.9.2015
Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler	: 2821 S.K.md. 61		

**Özü:** Daha önce yapılan ve ek protokol ile kaldırılan spor kesintisini karşılamak üzere işyerindeki işçilere temizlik yardımı adı altında ödeme yapılması halinde işçinin geçmişe yönelik spor kesintisini talep hakkı bulunmamaktadır.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Cilt : 54 Esas No : 2015/22-570

Sayı : 2 Karar No : 2015/2031

Sayfa : 6 Tarihi : 30.9.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 1086 S.K.md. 275

**Özü:** Bilirkişi hesabında esas alınan ücrete yönelik davalının itirazı dikkate alınarak yapılan emsal ücret araştırmasına göre belirlenen ücret üzerinden alacaklarının hesaplanması için yeniden bilirkişi incelemesi yaptırılmasına gerek bulunmamaktadır. Ortada bilirkişiye başvurulmasını gerektiren, çözümlü özel ve teknik bilgiyi gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/14435

Sayı : 2 Karar No : 2015/2592

Sayfa : 8 Tarihi : 19.2.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 22

**Özü:** İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli sebeplerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. İş sözleşmesinde işverence işçinin Türkiye'nin her yerinde görevlendirilebileceğinin düzenlendiği hallerde işçinin iki ay için görevlendirildiği yeni işyerinde işe başlamaması halinde işçinin işyeri değişikliğini kabul etmediği ve iş sözleşmesini eylemli olarak feshettiği kabul edilmelidir.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/15443

Sayı : 2 Karar No : 2015/584

Sayfa : 14 Tarihi : 26.1.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 46

**Özü:** İşveren için ekonomik olarak önem arz eden ve tek günlük arızı bir durumdan kaynaklanan hafta sonu çalışması için işçilerin hafta tatili gerekçesiyle toplu olarak çalışmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırmasının da mümkün olduğu, bu sebeple işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilmelidir.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/14808

Sayı : 2 Karar No : 2015/131

Sayfa : 17 Tarihi : 20.1.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6098 S.K.md. 58

**Özü:** İşverence davacı hakkında olumsuz söylentiler çıkarıldığı ve davacı tarafın kişilik haklarına yönelmiş bir saldırı bulunduğu ispatlanamaması, işyerinde uzun süreli teftiş yapılmasının davacıya kasten güçlük çıkarıldığı, davacıya eziyet etme amacını taşıdığı anlamına gelmediği gibi davacının kişilik haklarına yönelik hukuka aykırı bir saldırı olarak kabul edilmesinin mümkün olmaması karşısında davacının manevi tazminat isteminin reddi gerekmektedir.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2013/8444

Sayı : 2 Karar No : 2015/1828

Sayfa : 20 Tarihi : 22.1.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 5393 S.K.md. 6

**Özü:** 5953 Sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 Sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 Sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır.

İşveren: Mart - Nisan 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/11487

Sayı : 2 Karar No : 2016/5389

Sayfa : 24 Tarihi : 28.3.2016

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 2

**Özü:** Anahtar teslim inşaat işinin yapımı sırasında meydana gelen iş kazasından ilgili üniversitenin sorumluluğu bulunmamaktadır. Zira yaptığı iş farklı olup, iş kazasının oluşumunda da kusuru bulunmamaktadır.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/27985

Sayı : 4 Karar No : 2015/14631

Sayfa : 3 Tarihi : 14.09.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 6

**Özü:** İflas eden şirketin müşteri portföyünü devralan ve davacı işçiyi de müşterileri tanıyor olması nedeniyle çalıştırılan şirketin, işçilik alacaklarından sorumluluğunun işyeri devri kurallarına göre belirlenmesi gerekmektedir.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/20010

Sayı : 4 Karar No : 2015/14610

Sayfa : 6 Tarihi : 14.09.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 41

**Özü:** Çalışma saatlerini gösterir kayıtların dosyada bulunması halinde tanık beyanlarına göre fazla mesai ve çalışma süresi hesaplaması yapılamaz.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/20246

Sayı : 4 Karar No : 2015/14573

Sayfa : 6 Tarihi : 10.09.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 24

**Özü:** İş Kanunu, 24/1-a uyarınca sağlık sebebi ile iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde, Mahkemece, işçinin tedavi gördüğü hastanelerden raporları temin edilerek; işyerinin özellikleri, çalışma koşulları, yapılan işin özellikleri bir bütün halinde değerlendirilip bu koşulların işçi yönünden oluşup oluşmadığı, işçinin yaptığı işin sağlığını doğrudan etkileyip etkilemediği ve fesih tarihi itibarıyla davacının çalışmasına engel olabilecek bir rahatsızlığının bulunup bulunmadığı buna göre iş sözleşmesini sona erdirmesinde zorunluluk bulunup bulunmadığı yönünden sağlık kurulu raporu alınarak sonucuna göre kıdem tazminatı hakkında bir karar verilmelidir.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/18744

Sayı : 4 Karar No : 2015/24755

Sayfa : 10 Tarihi : 07.09.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 20

**Özü:** İşçinin birden çok kez ve uyarılara rağmen gerçekleştirdiği ziyaretleri sisteme girmediği ve savunmalarında da bu hususu kabul ettiği, bir kısım savunmasında ise bunun teknik aksamalardan ileri geldiğini sürse de bu durumu ispatlayamadığı anlaşıldığından, davacının bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara yol açması ve iş sözleşmesinin devamının işveren açısından beklenmez bir hal alması nedenleriyle feshin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2014/4019

Sayı : 4 Karar No : 2015/20286

Sayfa : 14 Tarihi : 03.06.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 32

**Özü:** 1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı define davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı defi geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı definin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı def'ine davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı defi dikkate alınmaz.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/16670

Sayı : 4 Karar No : 2015/19105

Sayfa : 21 Tarihi : 22.10.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 5510 S.K.md. 81

**Özü:** 5510 sayılı Kanun'un 81/1-(1) bendindeki düzenlemeye göre; aynı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran işverenlerce ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın ödenmesi için açılan davanın Hazineye yöneltilmesi gerekmektedir.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/16672

Sayı : 4 Karar No : 2015/18634

Sayfa : 23 Tarihi : 15.10.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6552 S.K.md. 64

**Özü:** 11.09.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6552 sayılı Yasanın 64 maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesine eklenen fıkra ile Sosyal Güvenlik Kurumu aleyhine açılan davalarda dava açmadan önce kuruma başvuru şartı getirilmiş olup, Kuruma başvurunun bulunması halinde dava şartının gerçekleştiği kabul edilmelidir.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/28964

Sayı : 4 Karar No : 2015/29704

Sayfa : 24 Tarihi : 02.11.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 6356 S.K.md. 2,9

**Özü:** Sendikalar tarafından icra edilen her genel kurul, birbirinden farklı hukuki neticeler doğurmaktadır. Nitekim, iptali talep edilen genel kurulda da, zorunlu organ seçimleri dışında alınan kararlar ve tüzük değişiklikleri söz konusudur. Diğer taraftan, önceki genel kurulda icra edilen seçim sonuçları da, tabii delegeler yönünden sonraki olağan genel kurulu da etkileyecek niteliktedir. Bu itibarla, önceki genel kurulun iptaline ilişkin dava devam ederken yapılan yeni genel kurul, önceki genel kurula ilişkin iptal davasının konusuz kalması sonucunu doğurmaz.

İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/20567

Sayı : 4 Karar No : 2015/26227

Sayfa : 27 Tarihi : 01.10.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 5

**Özü:** Eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır.



İşveren: Temmuz - Ağustos 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Esas No : 2015/18595

Sayı : 4 Karar No : 2015/24348

Sayfa : 30 Tarihi : 08.09.2015

Kararın İlgili Olduğu Kanun ve Maddeler : 4857 S.K.md. 62

**Özü:** 4857 sayılı Kanunu'nun 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabılır ve işçi işsiz kalmamak için bunu kabul edebilir.

İşveren: Eylül – Ekim 2016 Kararın Mercii: Anayasa Mahkemesi

Cilt : 54 Başvuru No : 2016/8793

Sayı : 5 Tarihi : 27.07.2016

Sayfa : 3

Kararın İlgili Olduğu Mevzuat ve Maddeler : Anayasa.md. 48,49,54

**Özü:** İlke olarak mahkemeler önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile uyumsuzlukla ilgili varılan sonucun adil olup olmaması bireysel başvuru konusu olamaz. Ancak bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden, bariz takdir hatası veya açık keyfilik içeren tespit ve sonuçlar bu kapsamda değildir.

Toplu eylemin başvuruçuların üyesi olduğu sendika tarafından ve sendika üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla düzenlenmemesi halinde, yapılan eylemin sendikal bir faaliyet olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu durumda grev hakkının sendikal örgütlenme hakkının bir parçası olması ve sendikal örgütlenme kapsamında bir eylem yapılmaması nedeniyle, iş sözleşmesinin feshedilmesi suretiyle başvuruçuların grev hakkına müdahale edildiğinden söz edilemez.

Ayrımcılık iddiasının incelenebilmesi için başvuruçuların, kendileriyle benzer durumdaki kişilere yönelik farklı uygulamaların meşru bir temeli olmasının ırk, renk, cinsiyet, din, dil vb, ayrımcı bir nedene dayandığını makul delillerle ortaya koymaları gerekir

İşveren: Eylül – Ekim 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Başvuru No : 2016/ 17006

Sayı : 5 Karar No : 2016/ 15566

Sayfa : 8 Tarihi : 09.03.2016

Kararın İlgili Olduğu Mevzuat ve Maddeler : 6356 S.K. m. 70

Özü: Bireysel veya toplu iş hukukuna dair bazı hakların savunulması için işçilerin demokratik ve barışçıl toplu eylem haklarının olabileceği 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasanın 51., 54. ve 90. maddelerinin bir gereği olsa da, eylemin işverene özel olarak zarar verme kastı içermemesi ve ölçülü olması gereklidir.

İşçilerin eyleme dayanak yaptığı, sendika temsilcilerinin odalarının kaldırılması ve kendi temsilcilerinin de tanınması gibi taleplerin, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ve sendikanın yetkili olduğu bir işyerinde mümkün olmadığı, tüzel kişiliği bulunmayan ve yasadan kaynaklanmayan bir topluluğun temsilcilerinin de işverence bu kapsamda tanınmasının mümkün olmadığı, davalı işverenin işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesindeki feshe ilişkin prosedürü uygulayıp eyleme katıldığını saptadığı tüm işçileri işten çıkarttığı, işverenin, sendikalı işçiler ile sendikasız işçiler arasında sendikalı işçiler lehine ya da sendikayı korumaya yönelik dahli olduğu yönünde somut bir delil de bulunmadığı bir durumda işverenin haklı nedenle iş akdini feshettiği kabul edilmelidir.

İşveren: Eylül – Ekim 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt : 54 Başvuru No : 2015/32417

Sayı : 5 Karar No : 2016/2265

Sayfa : 12 Tarihi : 09.02.2016

Kararın İlgili Olduğu Mevzuat ve Maddeler : 4857 S.K. m. 25

Özü: İşyerinde yetkili unvanıyla çalışan evli işçinin yine kendisiyle aynı işyerinde çalışan ve astı konumundaki evli işçi ile duygusal ilişki yaşaması, mesai saatleri içerisinde banka içi yazışma programı üzerinden yoğun bir şekilde uygunsuz şekilde mesajlaşması, iş akışı içerisinde yine mesajlaşma suretiyle tartışması, bu yazışmalarda işçinin diğer işyeri çalışanları ile ilgili de birtakım beyanda bulunması halinde, bu tutum ve davranışların işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, işyerindeki iş ilişkisinin olumsuz etkilendiği, işçinin eylemi sonucunda işverenin güvenini yitirdiği ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işveren yönünden imkansız hale geldiği kabul edilmelidir. Bu hallerin varlığı karşısında geçerli fesih nedeninin doğduğu anlaşılmaktadır.

İşveren: Eylül – Ekim 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

Cilt	: 54	Başvuru No	: 2014/20225
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/20127
Sayfa	: 16	Tarihi	: 22.10.2015
Kararın İlgili Olduğu Mevzuat ve Maddeler	: 4857 S.K. m. 59		

Özü: İş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemelidir. Bu kapsamda izin ücretine İş Kanununun 34 üncü maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmayacak olup, bu alacağa yasal faiz uygulanmalıdır. İşveren davacıya yıllık izinlerini kullandığını davacının imzasını taşıyan izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu nitelikte belgeler ibraz edilmediği takdirde işçinin yıllık izin ücreti alacağına hak kazanacağı aşikar olup, bu durumda sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdiri indirim yapılması hatalıdır.

İşveren: Eylül – Ekim 2016 Kararın Mercii: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Cilt	: 54	Başvuru No	: 2014/14655
Sayı	: 5	Karar No	: 2015/27773
Sayfa	: 18	Tarihi	: 08.10.2015
Kararın İlgili Olduğu Mevzuat ve Maddeler	: 6100 S.K. m. 107		

Özü: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen ondört saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda yirmidört saat çalışılan günler yönünden günlük fiili çalışma süresi ondört saat kabul edildiğinden, bunun onbir saati aşan üç saati fazla çalışmadır. Yirmidört saatlik günlük fiili çalışma süresinin ara dinlenme süreleri düşüldüğünde en fazla ondört saat olabileceğine dair uygulamalar gereği, bu günlerde ondört saat çalışıldığı kabul edilerek fazla çalışma alacağı hesaplanmalıdır.

## **TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK)**

Hoşdere Caddesi Reşat Nuri Sokak No: 108 06540 Çankaya - Ankara

Tel: (312) 439 77 17 / Pbx Faks: (312) 439 75 92 - 93 - 94

Web: [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr) E-posta: [tisk@tisk.org.tr](mailto:tisk@tisk.org.tr)